Start-up innovative

scritto da goal | 7 Agosto 2017

di Luisella Fontanella*

La start-up innovativa, di cui si parla spesso nelle sedi più disparate, dai dibattiti televisivi ai blog sulla rete internet, è stata introdotta nel nostro ordinamento dall'art. 25 del decreto legge 18 ottobre 2012, n. 179 *"Ulteriori misure urgenti per la crescita del Paese"*, convertito con modificazioni dalla legge 17 dicembre 2012, n. 221, ed è una società di capitali, costituita anche in forma cooperativa, le cui azioni o quote rappresentative del capitale sociale non sono quotate su un mercato regolamentato o su un sistema multilaterale di negoziazione, che ha *"quale oggetto sociale esclusivo o prevalente, lo sviluppo, la produzione e la commercializzazione di prodotti o servizi innovativi ad alto valore tecnologico"* (cfr. art. 25, co. 2, lett. f), del d.l. 179/2012).

Le regole in materia di start-up innovativa sono contenute in una norma il cui obiettivo è quello di *"contribuire allo sviluppo di nuova cultura imprenditoriale, alla creazione di un contesto maggiormente favorevole all'innovazione […] promuovere maggiore mobilità sociale e […] attrarre in Italia talenti, imprese innovative e capitali dall'estero"* (cfr. art. 1 del d.l. 179/2012). Tali regole sono state integrate e modificate prima dal decreto legge giugno 2013, n. 76 *"Primi interventi urgenti per la promozione dell'occupazione, in particolare giovanile, della coesione sociale, nonché in materia di Imposta sul valore aggiunto (IVA) e altre misure finanziarie urgenti"*, convertito con modificazioni dalla legge 9 agosto 2013, n. 99, poi dal decreto legge 24 gennaio 2015, n.3 *"Misure urgenti per il sistema bancario e gli investimenti"*, convertito con modificazioni dalla legge 24 marzo 2015, n. 33, noto come Investment Compact, che hanno ampliato – di fatto – l'ambito di applicazione dell'istituto,

e infine dalla legge 11 dicembre 2016, n. 232 *"Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2017 e bilancio pluriennale per il triennio 2017-2019"*, che ha introdotto nuovi incentivi per gli investitori.

Possono essere definite start-up innovative le società di capitali, costituite anche in forma cooperativa, che sono in possesso dei seguenti requisiti:

REQUISITI CUMULATIVI

L'art. 25, comma 2, del d.l. 179/2012, lett.a) – g), prevede per la start-up i seguenti requisiti:

- Forma societaria: società di capitali (anche cooperativa).
- Assenza di quotazione in mercati regolamentati o sistemi multilaterali di negoziazione (Multilateral Trading Facilities – MTF).
- Costituzione: società di nuova costituzione o comunque costituite da non più di 60 mesi.
- Residenza: sede principale in Italia o UE/SEE purché abbiano una sede produttiva o una filiale in Italia.
- Valore della produzione (dal secondo anno di attività): ≤ 5 milioni.
- Utili: non distribuiscono e non hanno distribuito utili.
- Oggetto sociale esclusivo o prevalente: lo sviluppo, la produzione e la commercializzazione di prodotti o servizi innovativi ad alto valore tecnologico.
- Non siano originate da operazioni straordinarie (fusione, scissione, cessione d'azienda o ramo d'azienda).

REQUISITI ALTERNATIVI

L'art. 25, comma 2, del d.l. 179/2012, lett. h), prevede che la start-up possieda almeno una delle seguenti

caratteristiche:

- Spese di ricerca e sviluppo: sostenute in misura superiore al 15% del maggiore valore tra costo e valore totale della produzione;
- Personale impiegato: dipendenti o collaboratori altamente qualificati, alternativamente: o personale in possesso di titolo di dottorato di ricerca o che sta svolgendo un dottorato di ricerca, in misura pari o superiore a 1/3 della propria forza lavoro, o personale in possesso di laurea magistrale in misura pari o superiore a 2/3 della propria forza lavoro;
- Privativa industriale: titolarità di almeno una privativa rientrante nelle seguenti fattispecie: invenzione industriale, invenzione biotecnologica, topografia di prodotto a semiconduttori, nuova varietà vegetale; oppure titolare dei diritti relativi ad un programma per elaboratore originario registrato presso l'apposito registro purché tali privative siano direttamente afferenti all'oggetto sociale e all'attività d'impresa.

Dal 2017 sono stati introdotti i seguenti incentivi per gli investitori:

- Per le persone fisiche è prevista la detrazione Irpef del 30% per investimenti con tetto ad € 1.000.000,00 e la condizione di mantenere il possesso delle quote per tre anni (in precedenza due anni).
- Per le società di capitali è prevista la deduzione dall'imponibile Ires del 30% degli investimenti sino ad € 800.000,00 se l'investimento viene mantenuto per tre anni.
- Aziende sponsor: potranno assorbire nei propri bilanci le perdite registrate dalle startup nei primi tre esercizi della loro Requisiti da soddisfare:

a)le aziende sponsor devono essere quotate; b) devono avere in

portafoglio una partecipazione (anche indiretta) nel capitale della start-up pari almeno al 20%.

- Piani individuali di risparmio (PIR) dedicati alle persone fisiche; il vantaggio è dato dalla detassazione su capital gain, dividendi, successione e donazione per investimenti con un massimo di € 30.000,00; un importo massimo per investitore in PIR € 150.000,00 e una durata minima di mantenimento di 5 anni.

REQUISITI DEL PERSONALE ALTAMENTE QUALIFICATO

Relativamente alle modalità di computo del personale altamente qualificato impiegato dalle start-up, si illustrano di seguito i principali orientamenti di prassi.

Il Ministero dello sviluppo economico (MISE) con i pareri 147538/2014 e 155486/2015 si è così espresso:

- computo della percentuale «per teste»;
- si deve comprende nella nozione di «dipendente o collaboratore» qualsiasi lavoratore percipiente un reddito di lavoro dipendente o assimilato:
- amministratori soci: rilevano se impiegati nella società in qualità di soci lavoratori oppure a qualunque titolo. Non rilevano se sono meri organi sociali:
- gli stagisti sono considerati forza lavoro solo se retribuiti;
- sono esclusi i consulenti esterni.

L'Agenzia delle entrate, con la risoluzione 87/E/2014, ha chiarito che:

<< … qualsiasi lavoratore percipiente un reddito di lavoro dipendente ovvero a questo assimilato possa essere ricompreso tra la forza lavoro rilevante ai fini della verifica della sussistenza del requisito "alternativo" in commento. Con particolare riferimento alla figura degli amministratori-soci, il citato Ministero ha rappresentato che la norma consente, in

armonia con l'attuale disciplina giuslavoristica, che l'impiego del personale qualificato possa avvenire sia in forma di lavoro dipendente che a titolo di parasubordinazione o comunque "a qualunque titolo" e che sicuramente rientra nel novero anche la figura del socio amministratore. Tuttavia, la locuzione "collaboratore a qualsiasi titolo" non può scindersi dall'altra "impiego". Di conseguenza, gli amministratori-soci possono essere considerati ai fini del rapporto di cui all'articolo 25, comma 2, lettera h), n. 2, del decreto-legge n. 179 del 2012, soltanto se anche soci-lavoratori o comunque aventi un impiego retribuito nella società "a qualunque titolo", diverso da quello organico. Diversamente, qualora i soci avessero l'amministrazione della società ma non fossero in essa impiegati, gli stessi non potrebbero essere considerati tra la forza lavoro, ai fini del citato rapporto, atteso che la condizione relativa "all'impiego" nella società non risulterebbe verificata. Conformemente a tutto quanto sopra rappresentato, si ritiene che gli stagisti possono essere considerati forza lavoro solo se retribuiti mentre i consulenti esterni titolari di partita Iva non possono essere annoverati tra i dipendenti e i collaboratori rilevanti ai fini del citato rapporto. Infine, con riferimento al terzo quesito, si concorda con quanto sostenuto dall'istante atteso che, come rappresentato dal Ministero dello Sviluppo Economico, il calcolo della percentuale di forza lavoro altamente qualificata deve essere necessariamente eseguito "per teste" >>.

DISCIPLINA SPECIFICA IN MATERIA DI LAVORO

Allo scopo di favorire l'attività delle start up, in materia di lavoro sono previste alcune deroghe e/o facilitazioni, quali:

- il libero utilizzo dei contratti di lavoro a tempo determinato. In pratica le start- up innovative possono "sforare" il tetto delle assunzioni a termine previsto per la generalità dei datori di lavoro, infatti, con

l’entrata in vigore del d.lgs. 81/2015, che è intervenuto sull’art. 28 del d.l. 179/2012, è stato disposto che non soggiacciono al limite del 20% per le assunzioni a tempo determinato rispetto al numero complessivo di lavoratori a tempo indeterminato. In questo modo l‘azienda che innova è premiata con la possibilità di valutare con più libertà il fabbisogno di personale in relazione all’andamento della propria attività;

- la possibilità di prorogare i contratti di lavoro a tempo determinato. Al pari degli altri datori di lavoro, anche per le start- up innovative vige il limite della durata massima complessiva dei contratti a termine, pari a 36 mesi, ma le stesse sono libere di rinnovare i contratti a tempo determinato senza dover rispettare alcun periodo di interruzione tra un contratto e l’altro e nei loro confronti non si applica il limite massimo di 5 proroghe dei contratti a termine nell’arco dei 36 mesi. Si precisa, infine, che anche per le start-up è prevista la possibilità di rinnovare, per una sola volta e per un periodo non superiore a 12 mesi, un contratto a termine che abbia superato il limite complessivo dei 36 mesi.

Per le start-up innovative sono previste anche le seguenti agevolazioni:

- credito di imposta di importo pari al 35% del costo aziendale sostenuto per l’assunzione di personale altamente qualificato a tempo indeterminato, anche con contratto di apprendistato (art. 27-bis del d.l. 179/2012);
- esenzione contributo addizionale Aspi (per le assunzione non a tempo indeterminato) pari all’1,4% del reddito imponibile di cui possono avvantaggiarsi per un arco temporale definito pari a: (i) 4 anni in caso di imprese appena costituite, (ii) 3 anni se la start-up è già

costituita da 3 anni e (iii) 2 anni in caso di start-up operativa già da 4 anni.

La retribuzione dei lavoratori deve essere composta necessariamente da una parte fissa e da una parte variabile. Con riferimento alla parte fissa, da un lato la normativa ha previsto che non possa essere inferiore ai minimi tabellari previsti dal Contratto collettivo nazionale di lavoro (Ccnl) di categoria applicato dalla start-up. Tuttavia viene attribuito ai Ccnl stipulati dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative il potere di definire (in via diretta oppure delegando ai livelli decentrati) criteri per la rideterminazione di minimi tabellari specifici per le start- up, al fine di promuoverne lo sviluppo durante le fasi di avvio. Alla contrattazione collettiva è anche riconosciuta la facoltà di introdurre disposizioni ad hoc per le start- up innovative su altri aspetti relativi alla gestione del rapporto di lavoro, al fine di adattarle alle esigenze di queste imprese.

La parte variabile deve essere parametrata a indici quali l'efficienza o la redditività dell'impresa, la produttività del lavoratore o del gruppo di lavoro, o ad altri obiettivi o parametri concordati preventivamente tra le parti, tra i quali è possibile prevedere l'assegnazione di stock option o la cessione gratuita di quote o azioni della Società. Per incentivare l'effettivo ricorso a questa modalità di remunerazione, la normativa ha riconosciuto un ulteriore beneficio alle start-up innovative stabilendo che il reddito di lavoro, derivante dall'assegnazione di strumenti finanziari o diritti similari emessi dalla start-up (o da una società da questa controllata), quale parte variabile della retribuzione, non concorre a formare il reddito imponibile sia ai fini fiscali che contributivi. Tale agevolazione è tuttavia concessa a condizione che tali strumenti finanziari o diritti non siano stati riacquistati dalla start-up innovativa o da qualsiasi altro soggetto che direttamente controlla o è

controllato dalla stessa o dallo stesso soggetto che controlla la start-up innovativa.

WORK FOR EQUITY (No cash No salaries Just equity)

Il meccanismo consente alle start- up innovative di beneficiare di forme alternative di remunerazione delle prestazioni professionali qualificate (consulenti esterni, fornitori di opere, servizi, prestazioni intellettuali, ecc.) mediante assegnazione di azioni, quote o strumenti finanziari partecipativi (i cd. "Strumenti Finanziari") a favore dei consulenti, professionisti e, in generale, dei fornitori di opere e servizi, diversi dai lavoratori dipendenti e dai collaboratori delle start-up. (art. 26, c. 6, del d.l. 179/2012). è concessa l'effettuazione di operazioni sulle proprie partecipazioni, qualora l'operazione stessa sia compiuta in attuazione di piani di incentivazione che prevedano l'assegnazione di quote di partecipazione a dipendenti, collaboratori o componenti dell'organo amministrativo, prestatori d'opera e servizi anche professionali.

Le Società a responsabilità limitata(S.r.l.) che sono qualificate come start-up innovative possono, in deroga alla normativa vigente, emettere strumenti finanziari partecipativi a favore di soci o terzi e possono acquistare quote proprie da assegnare a dipendenti, collaboratori, amministratori o prestatori di opera e servizi purché in attuazione di piani di incentivazione. A tal fine, il comma 4° dell'art. 27 del d.l. 179/2012 stabilisce che:

"le azioni, le quote e gli strumenti finanziari partecipativi emessi a fronte dell'apporto di opere e servizi resi in favore di start-up innovative o di incubatori certificati, ovvero di crediti maturati a seguito della prestazione di opere e servizi, ivi inclusi quelli professionali, resi nei confronti degli stessi, non concorrono alla formazione del reddito complessivo del soggetto che effettua l'apporto, anche in

deroga all'art. 9 del DPR 22/12/1986, n. 917, al momento della loro emissione o al momento in cui è *operata la compensazione che tiene conto del pagamento".*

Con gli strumenti finanziari si possono remunerare sia gli apporti di opere e servizi da rendere, sia quelli già prestati mediante la compensazione dei crediti maturati: le start-up possono avvalersi dei servizi necessari all'avvio dell'attività a fronte dell'emissione di Strumenti Finanziari invece di effettuare pagamenti in denaro ed i beneficiari, in luogo del pagamento in denaro della prestazione resa, ottengono una remunerazione che non si calcola nel reddito complessivo soggetto ad imposte. L'Agenzia delle entrate ha chiarito che rientrano nel regime di favore previsto per il work for equity *"anche le prestazioni professionali rese dagli amministratori della start- up innovativa o dell'incubatore certificato, ovvero i relativi crediti, il cui reddito sia da qualificare come di lavoro autonomo".* Sono invece escluse da tale ambito le prestazioni rese dai soggetti la cui remunerazione rientra tra i redditi di lavoro dipendente o assimilato.

La remunerazione oggetto del beneficio fiscale non può consistere in denaro. Nell'ambito del work for equity, la start-up potrà, pertanto, attribuire: azioni, quote o strumenti finanziari partecipativi. I Soggetti abilitati potrebbero attribuire ai beneficiari, in primis, azioni o quote ordinarie. Nel caso delle start-up innovative, queste potrebbero assegnare azioni o quote di categoria particolare, ossia con diritti differenti da quelli previsti per le azioni e le quote ordinarie. Le start-up innovative, infatti, costituite sia nella forma di S.p.a. sia in quella di S.r.l., possono prevedere nel proprio statuto la possibilità di emettere categorie di azioni o quote dotate di diritti economici e/o amministrativi diversi od ulteriori rispetto a quelli comunemente attribuiti a tutti i soci (es. diritto di voto limitato). In tema di utili, tuttavia, tali diritti

particolari non potranno consistere in una percentuale maggiorata dei dividendi, perlomeno per i primi quattro anni di costituzione della società, visto il divieto di distribuzione di utili previsto dalla legge. Tra gli strumenti finanziari utilizzabili dalle start-up innovative rientrano:

- le stock option, che generalmente attribuiscono ai beneficiari il diritto a sottoscrivere, ad un prezzo determinato, azioni o quote di futura emissione della società emittente; le stock option sono, di norma, concesse La data in cui vengono concesse le opzioni è nota come "grant date". Le opzioni non possono generalmente essere esercitate prima della data di maturazione (vesting date), una volta trascorso il cd. "vesting period". La data di maturazione solitamente coincide con il raggiungimento di obiettivi di performance predeterminati e/o con la continuazione del rapporto di lavoro per un periodo di tempo prestabilito;
- le restricted stock unit, che sono azioni o quote soggette a specifiche limitazioni per quanto attiene al loro trasferimento (o al diritto di percepire i relativi dividendi). Queste limitazioni decadono una volta decorso il periodo temporale stabilito a tal fine dalla società Diversamente, le restricted stock unit attribuiscono al percettore il diritto ad ottenere, in un momento successivo rispetto alla loro attribuzione, la titolarità effettiva di azioni o quote della società emittente. Pertanto, solo una volta decorso il periodo di maturazione previsto le azioni o quote sottostanti vengono effettivamente consegnate al beneficiario;
- gli strumenti finanziari partecipativi, le cui caratteristiche, termini e condizioni devono essere contenuti nello statuto della società e/o in un apposito regolamento. Questi strumenti non attribuiscono la qualifica di socio né consentono la partecipazione al capitale sociale, tuttavia possono conferire diritti patrimoniali ed amministrativi. Il regolamento di

emissione degli strumenti finanziari partecipativi può prevedere la loro conversione in azioni o quote al verificarsi di determinate condizioni o performance del soggetto abilitato all'emissione, consentendo in tal modo ai beneficiari di acquisire la qualifica di socio. Per quanto riguarda le modalità applicative è necessaria l'adozione di un accordo o regolamento che ne disciplini espressamente i termini e le condizioni di emissione e/o maturazione.

* *Odcec Torino*